

# 洛阳市人民政府国有资产监督管理委员会文件

洛国资〔2022〕46号

## 洛阳市国资委 关于印发《洛阳市国资委监管企业负责人 经营业绩考核办法》的通知

各监管企业：

经研究，现将《洛阳市国资委监管企业负责人经营业绩考核办法》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

2022年6月21日



# 洛阳市国资委 监管企业负责人经营业绩考核办法

## 第一章 总则

**第一条** 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大精神和党中央关于实施国企改革三年行动重大决策部署，切实履行企业国有资产出资人职责，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，建立健全有效的激励和约束机制，引导企业实现高质量发展，根据《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律法规和《洛阳市市属（管）国有企业负责人薪酬制度改革实施意见》（洛发〔2017〕4号）等有关规定，参照《中央企业负责人经营业绩考核办法》（国务院国资委令第40号）、《省管企业负责人经营业绩考核办法》（豫国资规〔2022〕1号）等文件精神，结合我市国有企业实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于由洛阳市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称市国资委）履行出资人职责的企业（以下简称企业）中组织选任的企业负责人。

**第三条** 企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持政治引领。把贯彻落实习近平总书记关于国有企业改革发展的重要论述和党中央、省委省政府、市委市政府决策

部署放在首位，扎实推进企业全面深化改革，服务全市战略，实现高质量发展，不断夯实中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础。

（二）坚持高质量发展。完整准确全面贯彻新发展理念，以供给侧结构性改革为主线，大力推动创新驱动发展，加快质量变革、效率变革、动力变革，持续增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力，不断做强做优做大国有资本。

（三）坚持市场化方向。遵循市场经济规律和企业发展规律，健全市场化经营机制，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，强化正向激励，激发企业活力。

（四）坚持依法依规。准确把握出资人监管边界，依法合规履行出资人职权，坚持以管资本为主加强国有资产监管，有效落实国有资产保值增值责任。

（五）坚持统筹结合。坚持短期目标与长远发展有机统一，切实发挥企业战略引领作用，构建年度考核与任期考核、业绩考核与激励约束紧密结合的考核体系。坚持权责利相统一，建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制。

**第四条** 年度经营业绩考核和任期经营业绩考核采取由市国资委主任或者其授权代表与企业主要负责人签订经营业绩责任书的方式或市国资委直接下达考核目标的方式进行。

## 第二章 考核导向

**第五条** 突出质量效益，引导企业对标对表高质量发展要求，统筹做强做优和做大的关系，加快转变发展方式。优化资源配置，不断提高经济效益、资本回报水平和价值创造能力，实现质量更高、效益更好、结构更优的发展。

**第六条** 突出服务全市战略，引导企业在抢抓中部地区崛起、黄河流域生态保护和高质量发展等重大国家战略机遇，加快建设高质量副中心城市中发挥重要作用。

**第七条** 突出创新驱动，引导企业坚持自主创新，加大研发投入，加快关键核心技术攻关，加强基础研究和共性技术研发，不断提高自主研发水平、行业技术引领能力和核心竞争能力。

**第八条** 突出深化改革，引导企业以供给侧结构性改革为主线，聚焦主业做强实业，持续瘦身健体提质增效，加快结构调整和转型升级，不断补齐发展短板，促进新旧动能转换，防范化解重大风险，增强可持续发展能力。

**第九条** 突出风险防控，引导企业增强底线思维和风险意识，依法合规开展债务融资和风险处置，打好防范化解重大风险攻坚战，努力维护国有企业良好市场信誉和金融市场稳定。

## 第三章 分类考核

**第十条** 统筹考虑企业肩负的经济责任、政治责任、社会责任，根据国有资本的战略定位和发展目标，对不同功能企业，突出不同考核重点，合理设置业绩考核指标及权重，确定差异化业

绩考核标准，实施分类考核。

**第十一条** 对商业一类企业，以增强国有经济活力、放大国有资本功能、实现国有资本保值增值为重点，年度主要考核企业经济效益、资本回报水平、精益管理水平和价值创造能力，任期主要考核国有资本保值增值情况和可持续发展能力。

**第十二条** 对商业二类企业，在保证合理回报和国有资本保值增值的基础上，加强对转型升级和服务全市发展战略的考核。

**第十三条** 对公益类企业，坚持经济效益和社会效益相结合，重点考核产品服务质量、成本控制、营运效率和保障能力。

**第十四条** 对科技进步要求高的企业，重点关注自主创新能力的提升，加强研发投入、科技成果产出和转化等指标的考核。在计算经济效益指标时，可将研发投入视同利润加回。对于重大创新技术攻关的研发投入，可以提高加回比例。

**第十五条** 对企业经认定的高层次人才、急需紧缺人才产生的人才专项投入成本，可视同考核利润加回。

**第十六条** 对供给侧结构性改革任务重的企业，加强重大专项任务和重大改革任务的阶段性成果的考核。鼓励企业加快新旧动能转换，积极发展战略性新兴产业，对于培育周期长，有利于做强做优主业的投入，在考核中降低或豁免短期投资回报要求。

**第十七条** 对资产负债水平较高的企业，加强资产负债率、经营性现金流、资本成本率等指标的考核。引导企业合理安排债务融资规模，有效控制企业杠杆率，切实防范债务风险。

**第十八条** 对国有资本投资运营公司，加强国有资本布局 and 结构优化、提升产业竞争力以及提高国有资本运营效率和国有资本回报水平等情况的考核。

**第十九条** 对商业类企业中的公益类业务，根据分类核算结果确定相关指标，实行分类考核。

**第二十条** 对混合所有制企业以及处于特殊发展阶段的企业，根据企业功能定位、改革目标和发展战略，考核指标和考核方式可以“一企一策”确定。

**第二十一条** 健全业绩考核特殊事项清单管理制度。将企业承担的服务区域发展战略、发展重要前瞻性战略性新兴产业等特殊事项列入管理清单，对当期经营业绩产生重大影响的特殊事项，作为企业考核指标确定和结果核定的重要参考依据。

#### **第四章 目标管理**

**第二十二条** 市国资委按照企业发展与国民经济发展速度相适应、与在我市经济建设中骨干地位作用相匹配、与高质量发展要求相符合的原则，主导确定企业经营业绩总体目标（以下简称总体目标）。

**第二十三条** 企业年度考核目标值应与总体目标、财务预算相衔接，任期考核目标值应与企业战略规划相衔接。市国资委根据企业发展规划、对表对标情况、财务预算、年度重点工作和市委市政府下达的年度任务等，综合考虑企业报送的目标建议值，审核确定企业年度和任期目标值。



**第二十四条** 根据企业不同功能、不同行业等情况，考核目标值原则上以基准值为基础予以核定。基准值依据考核指标近三年完成值、上年完成值、任务要求和行业对标情况综合确定。

**第二十五条** 年度质量效益指标目标值可设置为三档。

第一档：目标值达到近三个任期最好水平（负值、新组建或重大资产变动企业不满三年的除外）。

第二档：目标值不低于基准值。

第三档：目标值低于基准值。

经行业对标，目标值处于行业先进水平的，不进入第三档。

**第二十六条** 企业因转型升级、受重大政策性减利、重大不可抗力等因素影响，预期当期考核指标出现重大变化的，由市国资委视影响程度给予统筹考虑后，合理确定相关指标目标值。

**第二十七条** 市国资委将企业年度考核指标目标值与考核计分紧密结合。

第一档目标值，完成后指标得满分，同时根据目标值先进程度给予额外加分奖励。

第二档目标值，完成后正常计分。

第三档目标值，完成后加分受限。

**第二十八条** 质量效益指标的目标值与工资总额预算挂钩，根据目标值的先进程度确定不同的工资总额预算水平，具体挂钩方式按照工资总额预算相关规定执行。

## 第五章 考核实施

**第二十九条** 企业负责人经营业绩考核工作由市国资委组织实施。年度经营业绩考核以公历年为考核期，任期经营业绩考核以三年为考核期。

**第三十条** 经营业绩责任书内容：

- （一）双方的单位名称、职务和姓名；
- （二）考核内容及指标；
- （三）考核与奖惩；
- （四）责任书的变更、解除和终止；
- （五）其他需要约定的事项。

**第三十一条** 经营业绩责任书签订程序：

（一）考核期初，企业按照市国资委经营业绩考核要求，将考核期内考核目标建议值和必要的说明材料报送市国资委。

（二）市国资委对考核目标建议值进行审核，并就考核目标值及有关内容同企业沟通后予以确定。

（三）由市国资委主任或者其授权代表同企业主要负责人签订经营业绩责任书。

**第三十二条** 考核期中，市国资委对经营业绩责任书执行情况实施预评估，对考核目标完成进度不理想的企业提出预警。

**第三十三条** 建立重大事项报告制度。企业发生较大及以上生产安全事故和网络安全事件、重大及以上突发环境事件、重大及以上质量事故、重大财产损失、重大法律纠纷案件、重大投融资



资和资产重组等，对经营业绩产生重大影响的，应及时向市国资委报告。

**第三十四条** 经营业绩完成情况按照下列程序进行考核：

（一）考核期末，企业依据经审计的财务决算数据，形成经营业绩总结分析报告和考核专项审计报告，报送市国资委。

（二）市国资委依据经审计的企业财务决算报告和考核专项审计报告等，结合总结分析报告，对企业主要负责人考核目标的完成情况进行考核，形成考核与奖惩意见。

（三）市国资委将考核与奖惩意见反馈给企业。企业负责人对考核与奖惩意见有异议的，可及时向市国资委反映。市国资委将最终确认的考核结果在一定范围内公开。

**第三十五条** 落实董事会对经理层的经营业绩考核职权。

（一）董事会应根据市国资委考核要求，制订、完善企业内部的经营业绩考核办法，并结合本企业实际对经理层实施经营业绩考核。

（二）董事会根据市国资委确定的经营业绩考核结果，结合经理层个人绩效考核情况，确定经理层业绩考核结果和薪酬分配方案。

## 第六章 奖惩

**第三十六条** 年度经营业绩考核和任期经营业绩考核等级分为 A、B、C、D 四个级别。A 级企业根据考核情况和考核得分，按照正态分布合理确定考核等级比例，数量从严控制。

**第三十七条** 根据市委组织部相关规定，经营业绩考核结果纳入企业领导班子和领导人员综合考核评价体系。市国资委依据考核结果对企业负责人实施奖惩。经营业绩考核结果作为企业负责人薪酬分配的主要依据和职务调整的重要依据。

**第三十八条** 企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

**第三十九条** 企业负责人的绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度业绩考核结果并结合绩效年薪调节系数确定。

**第四十条** 绩效年薪按照一定比例实施按月预发放。

**第四十一条** 任期激励收入根据任期业绩考核结果，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 30%以内确定。

**第四十二条** 企业主要负责人的分配系数为 1，其余被考核人的分配系数根据岗位职责、贡献大小，在 0.6—0.9 之间确定（平均不超过 0.8），合理拉开差距。

（一）企业负责人年度综合考核评价为优秀的，分配系数为 0.9；年度综合考核等次为基本称职或连续两年排名末位的，分配系数为 0.6（按此确定了分配系数的企业负责人，不列入分配系数平均不超过 0.8 的规定范围）。

（二）年度综合考核等次为不称职的，不得领取绩效年薪。任期综合考核评价为不称职的，不得领取任期激励收入。

**第四十三条** 对科技创新取得重大成果、服务全市发展战略取得突出成绩、积极履行社会责任开展社会参与作出重大贡献的

企业，在年度经营业绩考核中给予加分。

**第四十四条** 企业发生下列情况之一的，根据具体情节及造成影响给予扣分、降级直至扣减全部绩效年薪处理；涉及违规的，依规对相关责任人进行责任追究；涉嫌违纪违法的，依法移送有关纪检监察机关查处。

（一）违反法律法规规章，虚报、瞒报财务状况的；

（二）企业法定代表人及相关负责人违反国家法律法规和规定，导致发生较大及以上生产安全责任事故和网络安全事件、重大及以上生态环境事件、重大质量责任事故、重大违纪和法律纠纷案件、重大经营风险或债务风险、违规经营投资等情形，造成重大不良影响或者国有资产损失的。

**第四十五条** 健全考核容错机制，鼓励探索创新，激发和保护企业家精神。企业实施重大科技创新、发展前瞻性战略性新兴产业等，对经营业绩产生重大影响的，按照“三个区分开来”原则和有关规定，在考核上不做负向评价。

**第四十六条** 对获得国家科学技术奖的企业，在效益指标完成前提下，给予提升考核等级奖励。

**第四十七条** 探索实施政府特别奖励，对在效益提升、战略引领、科技创新、重大专项任务完成等方面取得突出贡献的企业负责人，给予特别奖励。

**第四十八条** 企业发生提供虚假财务信息虚构业绩、相关负责人违法违纪受到处理、造成财产损失被责任追究等情形，经认

定后，扣减或追索扣回企业负责人部分或全部绩效年薪和任期激励收入。

## 第七章 附则

**第四十九条** 企业在考核期内经营环境发生重大变化，或者发生清产核资、改制重组等情况，市国资委可以根据具体情况变更经营业绩责任书的相关内容。

**第五十条** 企业纪委书记（纪检监察组组长）、总会计师的考核另有规定的，从其规定。

**第五十一条** 国有资本参股公司、被托管和兼并企业中由组织任命的企业负责人，其经营业绩考核参照本办法执行。

**第五十二条** 各企业应参照本办法，结合本企业实际，完善经营业绩考核相关制度，全面实施全员业绩考核，确保国有资产保值增值责任层层落实。

**第五十三条** 国家、省、市有特别规定的，依其规定执行。

**第五十四条** 本办法由市国资委负责解释。

**第五十五条** 本办法自印发之日起施行，《洛阳市国资委监管企业负责人经营业绩考核办法》（洛国资〔2019〕38号）和《洛阳市国资委监管企业负责人经营业绩考核办法实施细则》（洛国资〔2019〕69号）同时废止。

- 附件：1.年度经营业绩考核实施方案  
2.任期经营业绩考核实施方案

## 附件 1

# 年度经营业绩考核实施方案

## 一、考核指标设置

根据企业不同功能定位、行业特点和发展阶段，综合考虑质量效益、创新驱动、深化改革、管理短板等因素，差异化选取指标。

### （一）评价类指标

1. 基本指标。主要指质量效益指标，包括净利润(利润总额)、国有资本回报率、营业收入利润率、全员劳动生产率、总资产周转率等反映发展质量的指标。

（1）净利润是指经核定的企业合并报表净利润。净利润的计算：可将“期间费用”项下的“研发费用”对当期经营业绩的影响金额，按照 75%的比例予以加回；应将当年安排的国有资本经营预算费用性支出，按照 75%的比例予以扣除。对于承担重大创新技术攻关任务和研发投入强度达到全国优秀水平的研发投入，可以提高加回比例。

（2）利润总额是指经核定的企业合并报表利润总额，利润总额加回或扣除参照净利润计算方式，不扣除所得税项。

（3）国有资本回报率是指归属于母公司所有者净利润同平均归属于母公司所有者权益的比率，计算公式为：国有资本回报

率=归属于母公司所有者净利润/平均归属于母公司所有者权益×100%。对资不抵债的企业和净资产数额较小的企业，可使用总资产报酬率代替国有资本回报率。

(4) 全员劳动生产率采用人均利润率，计算公式为：利润总额/从业人员总数。其中，从业人员总数为年平均从业人员数。

2. 差异化指标。根据企业功能定位、转型发展阶段、重大改革事项、对标对表及服务全市战略等“一企一策”选取。包括公共服务指标、创新驱动指标、深化改革指标、管理短板指标等。

(1) 公共服务指标，包括公共产品质量和服务水平、成本控制、客户满意度等。

(2) 创新驱动指标，包括技术投入比率、科技创新收入增长率、重大创新技术攻关等。

(3) 深化改革指标，包括重点改革任务推进情况、市场化转型进度、健全公司治理结构等。

(4) 管理短板指标，由市国资委通过行业对标等方式选取企业以往年度完成较差、得分较低的指标。

企业可提出涉及自身行业特性、发展特色的个性指标，与市国资委沟通后确定。

国资监管指标。主要指落实产权管理、投资、担保、企业负责人履职待遇业务支出管理、信访稳定、平安建设、安全生产、环境保护等相关要求。

## (二) 限制性指标

限制性指标结合企业当期实际，必要时进行设置，主要为必须完成的保底指标。不占权重，未完成时采用扣分方式，最多扣5分。

## 二、考核指标权重

原则上，商业一类企业基本指标权重70%，差异化指标权重20%，国资监管指标10%。商业二类企业基本指标权重60%，差异化指标权重30%，国资监管指标10%。公益类企业基本指标权重50%，差异化指标权重40%，国资监管指标10%。

## 三、考核目标值确定

（一）根据企业功能、发展规划、行业特点等，定量指标目标值以基准值为基础，结合财务预算予以确定。基准值根据上年完成值或前三年完成值的平均值，结合行业对标情况确定。定性指标目标值按照相关任务要求予以确定。

（二）质量效益定量指标目标值分档。

目标值设置三档，企业可根据实际情况提出目标建议值。

第一档：目标值达到近三个任期最好水平（负值、新组建或重大资产变动企业不满三年的除外）。

第二档：目标值不低于基准值。

第三档：目标值低于基准值。

经行业对标，目标值处于行业优秀和良好水平的，不进入第三档。

（三）企业受转型升级、重大政策性减利、重大不可抗力等



因素影响，预计当期考核指标出现重大变化的，由市国资委视影响程度给予统筹考虑后，合理确定相关指标目标值。

## 四、考核计分

### （一）综合计分方法

年度经营业绩考核综合得分=各项考核指标得分之和×经营难度系数+奖励加分-考核扣分

各项考核指标得分以基本分（指标权重×100）为基础，根据目标值完成情况计算得出，满分为基本分的120%。

根据企业经营规模、盈利能力、资本回报水平、社会责任等因素，选取相关指标作为因子，差异化确定因子权重，计算经营难度系数，数值在1—1.15之间。

### （二）质量效益指标计分方法

#### 1. 净利润（利润总额）指标计分

（1）考核目标值为第一档时，完成后直接得满分，同时根据目标值先进程度（包括幅度和数额）给予额外加分奖励，最高奖励2分。未完成时，以基准值为目标值，参照第二档计分方法计分。

（2）考核目标值为第二档时，完成值每超过目标值3%，加基本分的4%，最多加基本分的20%。完成值每低于目标值3%，扣减基本分的4%，最多扣基本分的24%。

（3）考核目标值为第三档时：**a.**目标值比基准值低20%（含）以内的，每超过目标值6%，加基本分的4%，最多加基本分的10%。

未完成目标时，每低于目标值 3%，扣减基本分的 5%，最多扣基本分的 25%。b.目标值比基准值低 20%—50%的，完成目标不加分。未完成目标时，每低于目标值 3%，扣减基本分的 10%，最多扣基本分的 25%。c.目标值比基准值低 50%（含）以上的，完成目标最多得基本分的 90%，未完成目标时扣基本分的 25%。

（4）根据净利润（利润总额）的绝对值大小，适当调整单位加减分的难度。

（5）目标值(第一档目标值除外)与完成值差异超过 50%(含)低于 100%的，扣 2 分，差异超过 100%（含）的，扣 3 分。

## 2.国有资本回报率指标计分

（1）考核目标值为第一档时，完成后直接得满分，同时根据目标值先进程度给予额外加分奖励，目标高于行业良好水平的奖励 1 分，高于行业优秀水平的奖励 2 分。未完成时，以基准值为目标值，参照第二档计分方法计分。

（2）考核目标值为第二档时，完成值每高于目标值 0.4 个百分点加基本分的 4%，最多加基本分的 20%。完成值每低于目标值 0.4 个百分点，扣基本分的 4%，最多扣基本分的 24%。

（3）考核目标值为第三档时：（1）目标值比基准值低 20%（含）以内的，每超过目标值 0.8 个百分点，加基本分的 4%，最多加基本分的 10%。未完成目标时，每低于目标值 0.4 个百分点，扣减基本分的 5%，最多扣基本分的 25%。（2）目标值比基准值低 20%—50%的，完成目标不加分。未完成目标时，每低于目标

值 0.4 个百分点，扣减基本分的 10%，最多扣基本分的 25%。(3) 目标值比基准值低 50%（含）以上的，完成目标最多得基本分的 90%，未完成目标时扣基本分的 25%。

(4) 目标值(第一档目标值除外)与完成值差异超过 10%(含) 低于 20%的，扣 2 分，差异超过 20%（含）的，扣 3 分。

### **(三) 其他指标计分**

1.其他定量指标参照净利润或国有资本回报率指标计分方法计分。

2.定性指标根据企业实际完成情况，结合下达目标部门评价计分，必要时引入第三方评价结果，最多加减基本分的 20%。

## **五、奖惩计分**

### **(一) 奖励计分。**

1.服务国家、省、市重大战略且取得突出成绩的企业，获市级表彰的，加 0.5 分，省级表彰的，加 1 分，国家级表彰的，加 2 分。

2.对考核期内获得重大科技成果的企业，加 2 分；承担重大创新技术攻关项目取得突出成绩的企业，额外加 1 分；获得国家科学技术五大奖项的企业，在效益指标完成前提下，给予提升考核等级。

3.企业积极履行社会责任、开展社会参与并作出重大贡献，获市级表彰的，加 0.5 分，省级表彰的，加 1 分，国家级表彰的，加 2 分。

4.市国资委认定的其他事项。

## **(二) 考核扣分。**

1.发生生产安全责任事故、网络安全事件、生态环境事件、质量责任事故、重大经营风险或债务风险、重大违纪和法律纠纷案件等情形的企业，视情节轻重扣分，情节特别严重的，给予降级处理，直至扣减全部绩效年薪。

2.存在财务管理混乱、虚报、瞒报财务状况等问题的企业，按照有关规定视情节轻重扣分，情节特别严重的，给予降级处理，直至扣减全部绩效年薪。

3.市国资委认定的其他事项。

## **六、考核结果等级限制**

出现以下几种情况的企业，不得进入相应考核结果等级：

1.企业利润总额为负数且同比下降的企业，不得进入 A 级(受重大政策调整、重要事项影响等除外)。

2.企业质量效益指标目标值均属于第三档的，不得进入 A 级。

## **七、考核评价系数计算**

市国资委根据企业负责人经营业绩考核得分和考核等级，计算确定企业负责人年度考核评价系数。

当考核结果为 A 级时，年度考核评价系数= $1.9+0.1\times(\text{考核分数}-\text{A 级起点分数})/(\text{A 级最高分数}-\text{A 级起点分数})$ ，分布区间为 1.9—2；

当考核结果为 B 级时，年度考核评价系数= $1.6+0.3\times(\text{考核分$

数—B级起点分数) / (A级起点分数—B级起点分数), 分布区间为 1.6—1.9;

当考核结果为 C 级时, 年度考核评价系数=1+0.6×(考核分数—C级起点分数) / (B级起点分数—C级起点分数), 分布区间为 1—1.6;

当考核结果为 D 级时, 年度考核评价系数为 0—1。

实施考核降级时, 按照年度考核评价系数所处原等级分位数, 降至新等级所对应分位数。

## 附件 2

# 任期经营业绩考核实施方案

## 一、考核指标设置

### （一）指标设置

根据企业行业特点和中长期发展战略规划，综合考虑质量效益、公共服务、创新驱动、深化改革、管理短板等因素，差异化选取指标，指标数量原则上不超过 4 个。

1.质量效益指标主要为国有资本保值增值率。

国有资本保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素（由市国资委核定）后的国有资本及权益同考核期初国有资本及权益的比率。计算方法为任期内各年度国有资本保值增值率的乘积。企业年度国有资本保值增值率以市国资委确认的结果为准。

市国资委可根据需要，结合企业实际，增设全员劳动生产率、总资产周转率、不良资产比率等反映发展质量的指标。

2.深化改革指标，包括重点改革任务推进情况、产业转型升级完成情况、去杠杆任务等。

3.创新驱动指标，包括关键核心技术攻关、科技创新收入年平均增长率、科技创新项目达产率、科技创新转化成效等。

4.管理短板指标，由市国资委通过行业对标，在全部绩效评

价指标中选取企业完成较差、得分较低的指标。

企业可提出涉及自身行业特性、发展特色的个性指标，与市国资委沟通后确定。

## **（二）指标权重**

原则上，国有资本保值增值率权重 40%，任期内年度经营业绩考核结果权重 20%，其他指标权重合计 40%。

## **二、考核目标值确定**

（一）根据企业实际，定量指标目标值以基准值为基础，结合企业发展战略予以确定；定性指标目标值按照相关任务要求予以确定。指标基准值根据上一任期完成值，结合企业发展战略规划或任务要求确定。

（二）企业因转型升级、培育重大战略性新兴产业或受重大政策性减利因素等影响，预期当期考核指标出现重大变化的，由市国资委视影响程度给予统筹考虑后，合理确定相关指标目标值。

## **三、考核计分**

### **（一）综合计分方法**

任期经营业绩考核综合得分=各考核指标得分之和×任期经营难度系数+任期内三年的年度经营业绩考核结果得分

各项指标得分以基本分为基础，根据目标值完成情况计算得出，满分为基本分的 120%。

任期经营难度系数按照任期内最后一年度经营难度系数确



定。

## **(二) 国有资本增值保值率指标计分**

1. 目标值不低于基准值时，完成值每超过目标值 0.2 个百分点，加 1 分，最多加基本分的 20%。完成值低于目标值，每低于目标值 0.4 个百分点，扣 1 分，最多扣基本分的 20%。

2. 目标值低于基准值时，完成值超过目标值时，按以下规则执行：

(1) 目标值比基准值低 3 个百分点（含）以内的，完成值每超过目标值 0.4 个百分点，加 1 分，最多加基本分的 10%。

(2) 目标值比基准值低 3 至 5 个（含）百分点的，完成不加分。

(3) 目标值比基准值低 5 个百分点以上的，完成最多得基本分的 90%。

完成值低于目标值时，每低于 0.2 个百分点，扣 1 分，最多扣基本分的 20%。

## **(三) 其他定量指标计分**

1. 绝对数值指标参考《年度经营业绩考核实施方案》中净利润指标计分方法计分。

2. 没有行业标准值的指标参考国有资本保值增值率指标计分方法计分。

3. 有行业标准值的指标参考《年度经营业绩考核实施方案》

中国有资本回报率指标计分方法计分，处于行业优秀水平的，指标得满分。

#### **（四）定性指标计分**

定性指标根据完成情况结合下达目标部门评价计分，必要时引入第三方评价结果，在基本分基础上最多加减 20%。

#### **（五）任期内年度经营业绩考核结果计分**

企业负责人任期内年度经营业绩考核结果每得一次 A 级得 8 分，每得一次 B 级得 7 分，每得一次 C 级得 6.5 分，每得一次 D 级得 6 分。

### **四、考核评级**

（一）根据企业考核综合得分，任期经营业绩考核结果分为 A、B、C、D 四个级别。按照正态分布合理确定考核等级比例，从严控制 A 级企业数量。

（二）国有资本保值增值率目标值低于 100%的，不得进入 A 级（受重大政策调整或重大事项影响的除外）。

### **五、任期考核评价系数计算**

市国资委根据企业负责人经营业绩考核得分和考核等级，计算确定任期考核评价系数。

当考核结果为 A 级时，任期考核评价系数为 1；

当考核结果为 B 级时，任期考核评价系数=0.9+0.1×（考核分数—B 级起点分数） / （A 级起点分数—B 级起点分数），分布

区间为 0.9—1;

当考核结果为 C 级时, 任期考核评价系数= $0.8+0.1 \times (\text{考核分数}-\text{C 级起点分数}) / (\text{B 级起点分数}-\text{C 级起点分数})$ , 分布区间为 0.8—0.9;

当考核结果为 D 级时, 任期考核评价系数= $0.8 \times (\text{考核分数}-80) / (\text{C 级起点分数}-80)$ , 分布区间为 0—0.8。

